

Verhaltenskodex für Lieferanten

November 2022

1. Einleitung

Wir bei AL-PRO verpflichten uns zu einem respektvollen und toleranten Umgang sowohl mit unseren Mitarbeitern als auch mit unseren Geschäftspartnern. In Bezug auf Menschenrechte, Arbeitsnormen, Umweltschutz und Korruptionsbekämpfung orientieren wir uns bei unserem täglichen Handeln an den zehn Prinzipien des Global Compact der Vereinten Nationen. Gemeinsam mit unseren Lieferanten und Dienstleistern möchten wir diese Prinzipien in der gesamten Lieferkette verankern.

Bitte nehmen Sie die folgenden Leitlinien zur Kenntnis. Prüfen Sie, ob die Einhaltung dieser Leitlinien in Ihrem Unternehmen gewährleistet ist. Bitte unterzeichnen Sie das Formblatt als Verpflichtungserklärung zur Einhaltung dieses Verhaltenskodex.

<i>Name des Unternehmens</i>	
<i>Straße</i>	
<i>PLZ und Ort</i>	
<i>Land</i>	
<i>Name des Unterzeichners</i>	
<i>Datum und Unterschrift</i>	

2. Freie Entscheidung für die Beschäftigung

Wir lehnen jegliche Form von Zwangsarbeit ab. Jeder Beschäftigte kann aus freiem Willen seinen Arbeitsvertrag unter der Beachtung der zwischen Arbeitgeber und Arbeitnehmer gemeinsam vereinbarten Kündigungsfrist beenden. Handlungen wie z.B. das einbehalten des Ausweises, des Reisepasses, der Arbeitserlaubnis oder anderer Ausweisdokumente durch den Arbeitgeber sind untersagt.

3. Verbot von Kinderarbeit

Kinderarbeit oder andere Formen der Ausbeutung von Kindern sind nicht gestattet. Die Definition des Begriffs der Internationalen Arbeitsorganisation ILO ist zu beachten. Der Begriff Kinderarbeit bezieht sich auf Arbeiten, die für Kinder entweder mental, physisch, sozial oder moralisch schädigend sind und/oder sie an der Schulbildung hindern. Für das Mindestalter der Beschäftigten sollen die ILO Konventionen Nr. 138 und Nr. 182 beachtet werden.

4. Verhalten unter den Beschäftigten

Die Beschäftigten sollen sowohl gegenüber ihrem eigenen Unternehmen als auch den anderen Beschäftigten loyal eingestellt sein. Wir fördern einen respektvollen und toleranten

Umgang aller Beschäftigten untereinander. Unsere Gesprächskultur basiert auf einem sachlichen Umgangston und ist Voraussetzung für ein harmonisches Miteinander. Sowohl bei Neueinstellungen als auch beim täglichen Arbeiten ist jede Diskriminierung oder Bevorzugung aufgrund ethnischer Herkunft, Geschlecht, Religion und Weltanschauung, Behinderung, Alter oder sexueller Identität unzulässig (vgl. Allgemeines Gleichstellungsgesetz).

5. Arbeitszeiten und faire Entlohnung

Die Entlohnung für die erbrachte Arbeit erfüllt mindestens die aktuell geltenden gesetzlichen Mindestlohn-Anforderungen oder übersteigt diese. Überstunden werden gemäß den individuellen vertraglichen Vereinbarungen mit dem jeweiligen Beschäftigten vergütet. Die Vergütung wird regelmäßig ausgezahlt. Sie darf auf keinen Fall als eine Form der Bestrafung vorenthalten werden.

6. Recht auf Bildung von Gewerkschaften und Arbeitnehmervertretungen

Wir akzeptieren das Recht der Beschäftigten auf Bildung einer Arbeitnehmervertretung. Mitglieder solcher Arbeitnehmervertretungen dürfen weder benachteiligt noch bevorzugt behandelt werden.

7. Einhaltung von Arbeitssicherheitsvorschriften

Wir stellen unseren Beschäftigten eine sichere Arbeitsumgebung zur Verfügung. Dies beinhaltet unter anderem ein geeignetes Gefahren-Management sowie die Ernennung und Ausbildung von Sicherheitsbeauftragten. Die Beschäftigten werden in regelmäßigen Sicherheitsunterweisungen über die Gefährdungen am Arbeitsplatz informiert. Arbeitsplatzspezifische Gefährdungen können jederzeit eingesehen werden. Gerätschaften werden geprüft und gewartet.

8. Einhaltung gesetzlicher Forderungen

Sowohl auf nationaler als auch auf internationaler Ebene verpflichten wir uns zur Einhaltung aller geltender gesetzlicher Forderungen.

9. Emissionen, Abfälle und Abwässer

Bei der Planung neuer Anlagen werden geltende Immissionsschutzgesetze beachtet. Zur Entsorgung von Abfällen stehen auf dem Firmengelände genügend Behälter zur Verfügung. Die Verwendung von Gefahrstoffen ist auf das notwendige Minimum reduziert. Fallen dennoch Gefahrstoffabfälle an, müssen diese über geeignete Annahmestellen entsorgt werden. Stoffe, die das Grundwasser sowie die Umwelt schädigen können, verbleiben in geeigneten Gefahrstofflagern mit Auffangbehälter und werden nur für die Dauer des jeweiligen Arbeitsschrittes entnommen.

10. Nachhaltiger Umgang mit Ressourcen

Die Beschäftigten sind zur Trennung von Abfällen verpflichtet. Dafür stehen ausreichend Wertstoff- sowie Papiertonnen zur Verfügung. Verhaltensweisen, die zum schonenden Umgang mit Ressourcen beitragen, werden regelmäßig geschult.

11. Faire Geschäftspraktiken

Wir verpflichten uns zu einem fairen Wettbewerb und der Einhaltung des geltenden Kartellrechts. Preisabsprachen, Aufteilungen von Märkten, Projekten, Kunden oder Bezugsquellen mit im Wettbewerb stehenden Unternehmen sind nicht gestattet. Das Abwerben der Beschäftigten eines Kunden ist ebenso untersagt.

12. Einhaltung geltender Zoll- und Handelsvorschriften

Verstöße gegen geltende Zoll- und Handelsvorschriften können sowohl zu Strafzahlungen führen als auch das Image des Unternehmens schädigen. Beschäftigte müssen bei Ein- und Ausfuhr von Waren geltende Bestimmungen strikt einhalten. Unter anderem müssen auch aktuelle Sanktionen bzw. Embargos beachtet werden. Entsprechende Merkblätter und Listen können auf der Internetseite des Zolls eingesehen werden.

13. Konfliktminerale

Die sogenannten Konfliktminerale wie z.B. Zinn, Wolfram, Tantal und Gold werden oft in der Elektronik-Industrie verwendet. Unser Ziel ist es Materialien zu nutzen, die NICHT zur Finanzierung von bewaffneten Gruppen, von Zwangsarbeit oder anderen Menschenrechtsverletzungen beitragen.

14. Umgang mit vertraulichen Informationen

Informationen, die nicht explizit für die Öffentlichkeit bestimmt und öffentlich zugänglich sind, müssen vertraulich behandelt werden. Beispiele für diese Informationen sind:

- Jegliches geistige Eigentum des Kunden
- Identität von Kunden, Lieferanten und Geschäftspartnern
- Unternehmenskennzahlen
- Informationen über interne (Prozess-) Abläufe sowie die Unternehmensorganisation
- Fertigungsabfolgen und Rezepturen

Diese Verpflichtung gilt auch über die Beendigung des Arbeitsverhältnisses hinaus. Unternehmensexterne müssen eine Geheimhaltungsvereinbarung unterzeichnen, bevor ihnen ein Zugang zu vertraulichen Informationen gewährt wird.